



CIRCULAR LABORAL 18/2024

24 de mayo de 2024

REAL DECRETO-LEY 2/2024, DE 21 DE MAYO: NUEVAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN, DE SIMPLIFICACIÓN Y MEJORA DE LA PROTECCIÓN POR DESEMPLEO, ASÍ COMO OTRAS NOVEDADES LABORALES.

Judith Figueras Mousnier
Abogada

Tras el inicial intento fallido, en diciembre de 2023, como consecuencia de la no convalidación en el Congreso del Real Decreto-Ley 7/2023, de 19 de diciembre -normativa sobre la cual versaba nuestra [Circular Laboral 43/2023](#)- nuevamente en el BOE nº 124 del pasado miércoles 22 de mayo de 2024, se publica el [Real Decreto-Ley 2/2024, de 21 de mayo](#), por el que – (repetimos el intento) - se adoptan medidas urgentes para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo, y para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, (en adelante, RDL 2/2024, de 21 de mayo).

La norma, con carácter general, **entró en vigor ayer, 23 de mayo**, si bien aquellas cuestiones que afectan a las novedades en materia de nivel asistencia de la prestación por desempleo se dilatan hasta el próximo **1 de noviembre de 2024**, mientras que su Disposición Final 4ª, modificativa de la Ley 19/2021, de 20 de diciembre, por la que se establece el ingreso mínimo vital, entrará en vigor - a excepción de sus apartados 5º y 8º -, el próximo **1 de junio de 2024**.

De forma resumida, y más allá de las modificaciones en el ámbito de las **prestaciones por desempleo** y, muy especialmente, en el **subsidio asistencial**, los aspectos laborales más relevantes a considerar se centran en la **prevalencia de los convenios colectivos autonómicos frente a los estatales**, modificando así las reglas de la concurrencia en materia de negociación colectiva y la, digamos, **“generalización” de la acumulación de los permisos de lactancia aunque tal posibilidad no se encuentre contemplada expresamente en el convenio colectivo de aplicación**.

No nos cansaremos de repetir, pues desde un punto de vista jurídico es una verdadera aberración técnica, que resulta, una vez más – y van ... -, poco menos que curioso, por emplear un término “educado”, incluir en un Real Decreto-Ley (RDL) que supuesta y simplemente traspone una Directiva europea a nuestro ordenamiento, una cuestión de tanto calado como la prevalencia de los convenios colectivos autonómicos sobre los estatales que, aunque tal posible modificación normativa era conocida no entendemos ni su urgencia ni la falta de consenso con los agentes sociales en un ámbito que es específicamente suyo ... a no ser lo que obviamente deja entrever. El Ejecutivo continúa hurtando su papel al Legislativo *“in eternum.”*

Desarrollemos, de forma práctica, esas dos novedades más relevantes, así como aquellas otras más importantes que contiene este nuevo RDL:

1. Prevalencia de los convenios colectivos autonómicos (y provinciales en casos específicos – novedad no contemplada en el RDL que no se convalidó -) sobre los estatales.

El art. 1 del RDL 4/2024, de 21 mayo, modifica el apartado 3º del art. 84 del ET e introduce un nuevo apartado 4º (renumerando el anterior apartado 4º como apartado 5º) de modo que los sindicatos y asociaciones empresariales pueden negociar **convenios y acuerdos interprofesionales a nivel autonómico** con **prioridad aplicativa** sobre cualquier otro convenio o acuerdo estatal cuando gocen de las mayorías necesarias.

La reforma añade que ese efecto se producirá cuando *“... su regulación resulte más favorable para las personas trabajadoras que la fijada en los convenios o acuerdos estatales”*.

Otra novedad importante -que no se preveía en el RDL 7/2023, de 19 de diciembre, no convalidado-, es la nueva redacción del artículo 84.4 del ET, que establece que *“Podrán tener la misma prioridad aplicativa prevista en el apartado anterior los convenios colectivos provinciales cuando así se prevea en acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico suscritos de acuerdo con el artículo 83.2 y siempre que su regulación resulte más favorable para las personas trabajadoras que la fijada en los convenios o acuerdos estatales”*.

En consecuencia, con la modificación que se introduce se aclara que **la prioridad aplicativa de los convenios provinciales solo se produce cuando así se establezca mediante acuerdos de ámbito autonómico previstos en el artículo 83.2 del ET y siempre que su regulación sea más favorable y no se refiera a materias expresamente limitadas por la Ley.**

No obstante, estos convenios colectivos autonómicos o provinciales no podrán regular determinadas materias por lo que para las mismas se deberá estar a lo regulado en el convenio colectivo de ámbito estatal. Las mismas son las siguientes:

- Periodo de prueba.
- Modalidades de contratación.
- Clasificación Profesional.
- Jornada.
- Régimen Disciplinario.
- Prevención de Riesgos Laborales.
- Movilidad Geográfica.

Por lo tanto, y al no estar incluido en el listado anterior, **los convenios autonómicos y provinciales**, en este último caso en los supuestos indicados, **sí podrán establecer salarios superiores a aquellos regulados en la norma colectiva sectorial estatal** teniendo, por lo tanto, la citada prioridad aplicativa plena a estos efectos.

Una última mención a esta modificación normativa relevante: apuntar que el texto publicado en el BOE es prácticamente el mismo al que se incorporó al acuerdo para la investidura entre el PSOE y el PNV y que este último partido había registrado como iniciativa parlamentaria para iniciar sus correspondientes trámites. Ahora, saltándose al Legislativo se actúa “de oficio” y esta relevante modificación, que pone “patas arriba” – disculpar la expresión poco jurídica – a la negociación colectiva, ya está vigente con una redacción hartamente mejorable y que sin dudas generará un sinnúmero de problemas. Al tiempo.

2. Permiso de lactancia.

La norma modifica también la regulación del permiso de lactancia. De esta forma se suprime la mención que hacía el antiguo redactado del art. 37.4 ET relativa a que solo cabía la acumulación del permiso de lactancia si tal posibilidad se encontraba prevista en el convenio colectivo de aplicación o en caso de acuerdo individual con la empresa.

Ahora ello se suprime y **la persona trabajadora podrá hacer uso libre de tal posibilidad, aunque no hubiera previsión convencional al efecto.** Con ello, se avanza en la mejora y se incrementa el nivel de reconocimiento y protección de los permisos de conciliación, cumpliéndose por tanto la exigencia de un permiso parental retribuido, tal y como aparece en el artículo 8.3 en relación con el artículo 20.2 de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019.

Sin embargo, no se ha ampliado, como se había anunciado o incluso ha aparecido en alguna noticia “fake” en los medios, el número de días susceptibles de acumulación o la fórmula de cálculo del citado permiso.

3. Modificaciones más relevantes en la prestación por desempleo.

- a. Duración:** las opciones de la persona trabajadora cuando la prestación se extinga por realizar varios trabajos de duración acumulada igual o superior a 12 meses se matizan con la expresión “... *sin reanudar entre ellos la prestación por desempleo*” (modificación del art. 269.3 LGSS).
- b. Suspensión:** se introduce una nueva causa, por interrupción del acuerdo de actividad, para reafirmar el vínculo de la prestación con el seguimiento de medidas de inserción laboral. Además, se amplía el plazo de salida ocasional al extranjero, que pasa de 15 a 30 días (modificación art. 271 LGSS).

- c. **Extinción:** se regulan dos nuevas causas: la realización de trabajos por cuenta propia por tiempo igual o superior a 24 meses en actividades con alta en alguna mutualidad de previsión social alternativa al RETA; y el transcurso del plazo de 6 años desde la fecha de baja de la prestación sin haber reanudado el derecho (modificación del art. 272 LGSS).
- d. **Inactividad de personas trabajadoras fijas discontinuas:** se les aplicará en estos periodos las normas generales sobre prestación por desempleo e incapacidad temporal.
- e. **Pago único de la prestación por desempleo:**

Se añade un nuevo apartado 3 al art. 7 del Real Decreto 1044/1985, de 19 de junio, por el que se regula el abono de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único por el valor actual de su importe, como medida de fomento del empleo para establecer lo siguiente:

“Se acreditará que las cantidades percibidas han quedado debidamente afectadas al proyecto de inversión a realizar o a la incorporación como socios a cooperativas de trabajo asociado o sociedades laborales mediante la presentación de la documentación correspondiente que justifique las operaciones realizadas y cantidades abonadas, junto con la justificación del traspaso efectivo del capital que evidencie la realidad de cada una de las operaciones anteriores”.

4. **Modificaciones más relevantes en materia de subsidio asistencial por desempleo.**

- a. **Ampliación de beneficiarios:**
 - i. Menores de 45 años sin responsabilidades familiares.
 - ii. Quienes acrediten periodos cotizados inferiores a 6 meses y carezcan de responsabilidades familiares.
 - iii. Las personas trabajadoras eventuales agrarias.
- b. **Supuestos de acceso general:** se reducen exclusivamente a dos. El subsidio por agotamiento y por cotizaciones insuficientes (modificación del art. 274 LGSS).
- c. **Solicitud, nacimiento y prórroga del subsidio:** se suprime el mes de espera tras el agotamiento de la prestación contributiva para presentar la solicitud de subsidio por agotamiento. Además, se amplía a 6 meses el plazo de solicitud (modificación del art. 276 LGSS).
- d. **Duración:** se prolongará hasta 30 meses dependiendo de la edad, circunstancias familiares y la duración de la prestación agotada (modificación del art. 277 LGSS).

- e. **Cuantía:** se mantiene su vinculación al IPREM, si bien se aumenta (modificación del art. 278 LGSS), pasando a un sistema progresivo (de aplicación a los nuevos reconocimientos de este subsidio, no a los anteriores):

- i. Los primeros seis meses: 570 euros (95% del IPREM).
- ii. Los siguientes seis meses: 540 euros (90% del IPREM).
- iii. El resto del período: 480 euros (800% del IPREM).

f. **Compatibilidad del subsidio de desempleo y el trabajo por cuenta ajena:**

Se podrá compatibilizar el subsidio con un trabajo por cuenta ajena, a tiempo completo o a tiempo parcial, con un límite máximo de 180 días, en una o varias relaciones laborales con el objetivo de incentivar la reincorporación al trabajo (modificación del art. 282.3 LGSS).

En los supuestos de percepción del subsidio e inicio de una relación laboral por cuenta ajena el subsidio pasa a denominarse “*complemento de apoyo al empleo*”, sin que cambie su naturaleza jurídica, siendo realmente una nueva forma de compatibilidad del subsidio con el trabajo.

Importante: Esta medida se contempla también respecto de las prestaciones contributivas por desempleo, siempre que se hayan devengado nueve meses y que el derecho reconocido fuera igual o superior a doce meses, lo que será aplicable a las prestaciones reconocidas a partir de 1 de abril de 2025. Esta misma disposición regula los efectos sobre la cotización en los supuestos de compatibilidad de las prestaciones por desempleo con el trabajo a tiempo completo.

Igualmente, las prestaciones por desempleo (contributiva y subsidio) serán compatibles con las becas y ayudas que se obtengan por asistencia a acciones de formación profesional o en el trabajo o para realizar prácticas formativas o prácticas académicas externas en entidades públicas o privadas, que formen parte del plan de estudios y se produzcan en el marco de colaboración entre dichas entidades y el centro docente de que se trate (modificación del art. 282.5 LGSS).

- g. **Subsidio de mayores de 52 años:** se mantiene, con la misma cuantía fija, 80 % del IPREM. Sin embargo, queda compensado por la mayor duración de este subsidio y por las cotizaciones por la contingencia de jubilación de las que carece el resto de los subsidios (modificación del art. 280 LGSS).
- f. Como excepción, se mantiene el supuesto de acceso al subsidio de los españoles emigrantes retornados sin derecho a prestación contributiva, colectivo históricamente incluido en este ámbito de protección y no acogido expresamente en el ingreso mínimo vital.

Además, se crea el subsidio por desempleo para las víctimas de violencia de género o sexual mayores de 16 años, derogando así el Real Decreto 1369/2006, de 24 de noviembre, por el que se regula el programa de Renta Activa de Inserción (RAI) para desempleados con especiales necesidades económicas y dificultad para encontrar empleado (nueva disposición 58ª LGSS).

Accede al texto íntegro del RDL 4/2024, de 21 de mayo, a través del siguiente enlace:

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2024-10235>

Departamento Laboral y de Seguridad Social.

Persona de contacto: Eduardo Ortega Figueiral

Email: ortegaf@ortega-condomines.com

Persona de contacto: Jorge Barbat Soler

Email: jbarbat@ortega-condomines.com

Persona de contacto: Raül Sala Cuberta

Email : rsala@ortega-condomines.com

Persona de contacto : Manel Llorens i Vives

Email : mllorens@ortega-condomines.com

Persona de contacto : Judit Figueras Mousnier

Email: jfigueras@ortega-condomines.com